

HOVEDTARIFFOPPGJØRET

1. mai 2012

Oslo kommune



KRAV NR. 2

19. april 2012 – kl. 15.00

Dette kravet erstatter Akademikernes krav nr. 1

Innledning

Fornyelse og effektivisering av offentlig sektor er en politisk prioritert oppgave. Dette forutsetter en ansvarlig og god arbeidsgiverpolitikk som involverer medarbeiderne. En viktig forutsetning for dette er å ha et avtaleverk som er fleksibelt og åpner for lokalt avtalte løsninger.

For at Oslo kommune skal kunne løse sine stadig mer omfattende og kompliserte oppgaver, må det være sammenheng mellom arbeidsoppgave som skal utføres og kompetansen til den som skal utføre oppgaven. Tariffavtalene må derfor være et reelt redskap som setter kommunen som arbeidsgiver i stand til å konkurrere om arbeidskraften. Konkurransen om arbeidskraften skjer mellom sektorene om kompetansemessig sammenlignbare grupper og funksjoner, og ikke mellom grupper med ulik bakgrunn.

I det politiske grunnlaget for byråds dannelses sies det i avsnittet om en skapende og moderne by:

“De ansatte er en viktig ressurs for å utvikle tjenestetilbudet i kommunen. Byrådet vil føre en målrettet arbeidsgiverpolitikk med sikte på å rekruttere og beholde ansatte. For å oppnå dette ønsker byrådet å arbeide for mest mulig lokal lønnsfastsettelse.”

Akademikerne står for en lønnspolitikk hvor lønnstilleggene forhandles lokalt innenfor et kollektivt forhandlingssystem. For å legge til rette for dette ser vi det som nødvendig med et eget forhandlingskapittel i overenskomsten hvor alle Akademikernes medlemsforeninger er omfattet.

Lønn

Lønnsveksten for ansatte med høyere akademisk utdanning i kommunesektoren generelt og i Oslo kommune spesielt må bli høyere enn lønnsveksten til de med høyere akademisk utdanning i privat sektor. Dette vil medvirke til å redusere likelønnsutfordringene mellom offentlig og privat sektor.

Norsk arbeidsliv er preget av de store forskjellene mellom de konjunkturømfintlige sektorene på den ene siden og olje- og gass industrien på den andre. De tradisjonelle industribedriftene har hatt en negativ relativ lønnsutvikling sammenlignet med resten av industrien de siste årene. Arbeidsmarkedet for akademikere er imidlertid fortsatt sterkt, og akademisk kompetanse er svært etterspurt. Oslo kommune er nødt til å konkurrere om denne kompetansen med andre arbeidsgivere både lokalt og regionalt.

Det er derfor nødvendig å tilpasse lønningene for våre grupper i Oslo kommune til resten av arbeidsmarkedet dersom høyere akademisk arbeidskraft skal rekrutteres og beholdes. Oslo kommune benytter i stor utstrekning den samme kompetansen som private og statlige arbeidsgivere etterspør. Det eksisterende lønnsnivået i Oslo kommune er en faktor som må vurderes mot lønnsnivået i andre sektorer. Et konkurransedyktig lønnsnivå er en variabel størrelse som vil variere blant annet ut fra geografi, alternative arbeidsgivere og tidspunkt for lønnsfastsetting. For akademisk arbeidskraft vil derfor sentrale definisjoner av hva som er konkurransedyktige lønnsnivåer bli lite målrettet.

Akademikerne kommune vil påpeke at lønnsutviklingen for akademikere i Oslo kommune og kommunal sektor for øvrig over lengre tid har vært betydelig svakere enn i andre deler av arbeidslivet. Dette har blant annet ført til et lønnsnivå for akademikere i kommunesektoren som er markant lavere enn andre sektorer.

Det utgjør store lønnsforskjeller mot tilsvarende grupper i privat sektor og det vil ta mange år før disse forskjellene blir tilstrekkelig redusert.

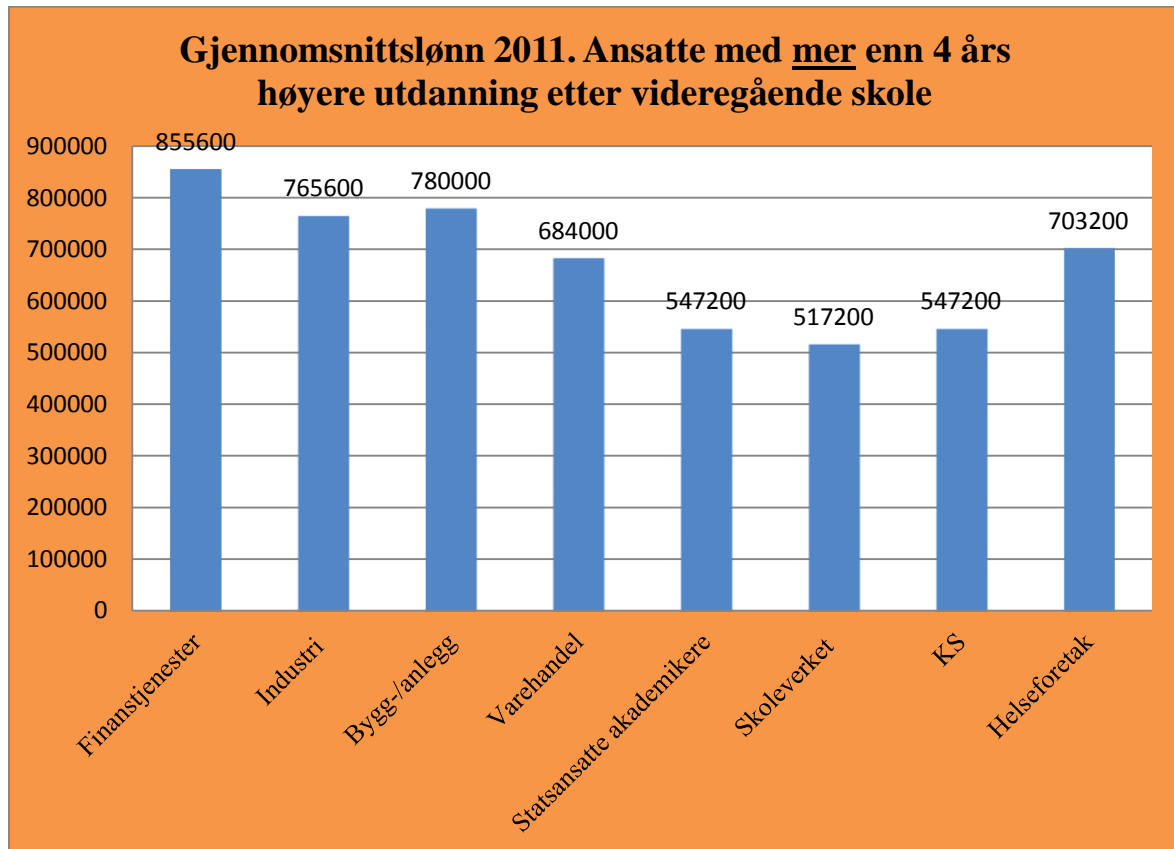


Fig. TBU-rapport 2012

Tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene viser at lønnsgapet opp til privat sektor når det gjelder akademisk arbeidskraft er svært stort. Dette er en medvirkende årsak til at Oslo kommune og kommunesektoren for øvrig fremstår som relativt lite attraktiv for akademikere. Mange arbeidsgivere i kommunal sektor sliter derfor med å rekruttere og beholde medarbeidere med etterspurt kompetanse. Akademikerandelen blant ansatte i Oslo kommune har holdt seg stort sett på samme lave nivå de ti siste årene på tross av at kommunen har fått ansvar for flere oppgaver og større ansvarsområder som krever slik kompetanse.

I større grad enn tidligere er viktig saksbehandling i Oslo kommune hemmet av at kompetente medarbeidere velger å slutte for å overta vesentlig bedre betalte stillinger hos andre arbeidsgivere. Eksempelvis er det for erfarne advokater i Oslo kommune (senioradvokater og advokater med møterett) nå et kritisk lønnsgap i forhold til avlønning for tilsvarende kompetanse i domstolene. Videre er det i tekniske etater et betydelig problem med avgang av erfarne akademikere i nøkkelstillinger. Denne avgangen faller i tid sammen med store byutviklingsprosjekter i Oslo kommune og en generelt tiltagende aktivitet innen eiendomsutvikling i kommunen. Andre steder meldes det om tjenester som må anskaffes fra det private markedet, idet virksomhetene ikke har lyktes i å besette ledige stillinger-

På grunn av problemer med å rekruttere og å beholde akademisk kompetanse er også mange av kommunens lovpålagte oppgaver utfordret. Spesifikt for Oslo kommunes vedkommende er det i kommunens pågående arbeid med kommunes juridiske strategi, fremhevet viktigheten av akademisk kompetanse ute i bydelene hvor det vesentlige av tjenesteproduksjonene foregår.

Tilsvarende er manglende kompetanse innenfor fysisk planlegging, infrastrukturplanlegging og teknisk drift en utfordring for at næringsliv kan etablere seg, at kommunens politikere får tilfredsstillende grunnlag for sine beslutninger og at kommunens utvikling skjer innenfor gode leve- og miljøstandarder.

Akademikerne har i denne sammenheng, i samarbeid med NIBR (Norsk institutt for by- og regionforskning), fått utarbeidet en rapport om overordnet planlegging og akademisk kompetanse i norske kommuner. Undersøkelsen viser at i moderne kommuner er behovet for overordnet planlegging økende. Det betyr at behovet for kompetent arbeidskraft som kan gjøre denne planleggingen også øker. I det som i vår tid etableres som et kunnskapsintensivt samfunn, hvor kompliserte statlige krav og forventninger til kommunene øker, og hvor private aktører holder seg med gode advokater og arkitekter, er det en forutsetning for lokaldemokratiets styrke at kommunene satser på aktive akademiske fagmiljøer. Der kommuner har satset på slike fagmiljøer er det mulig å etablere en reell legitim kommunal motmakt til stats- og næringslivsinteresser. Dette skjer igjennom etablering av et overordnet kommunalt planapparat. Der kommune har satset slik, er det mulig å skape et dynamisk, kreativt tverrfaglig miljø opplevd som attraktivt for de som jobber der.

Den kompetanse Akademikerne representerer er helt avgjørende for faglig og økonomisk trygghet i forbindelse med bestilling og kjøp av varer og tjenester. Rapporten "Verdien av styrket kompetanse i offentlige innkjøpsprosesser", en undersøkelse gjort av MENON Business Economics datert mars 2012, viser at offentlig sektor (stat/kommune/helseforetak) kan spare flere titalls milliarder kroner dersom rett kompetanse er tilgjengelig i disse prosessene.

Det er en kjensgjerning at mange lektorer med 6-7 års utdanning og lang undervisningserfaring vil gå av med pensjon de nærmeste 5- 6 årene, og en skole uten lektorer fører til et kompetansegap som vil ramme mange sentrale fag. Samtidig vet vi fra flere rapporter hvilke lærerkompetanser som er avgjørende for elevenes læringsresultater. Høy lektortetthet på en skole spiller en avgjørende rolle for elevenes faglige prestasjoner. For å bidra til å heve lektorgruppens status, for å gjøre skolen til en attraktiv arbeidsplass for lektorene og for å rekruttere flere med mastergrad til skoleverket, er lønn et viktig virkemiddel.

Stor mangel på ingeniører i Norge har det vært fokusert på gjennom flere medieoppslag. Det er ingen ting som peker i retning av at behovet for ingeniører vil avta, snarere tvert i mot. Innen kommunal sektor merkes det at vedlikehold og nye utbyggingsprosjekter trues av mangel på ingeniører/sivilingeniører og andre med høyere teknisk-naturvitenskapelig kompetanse. Dette har ikke minst blitt satt på dagsorden gjennom nye utfordringer som mange mindre kommuner i utkantstrøk har måttet håndtere på grunn av miljø- og klimamessige endringer. Her har mange kommuner eksempelvis fått merke at mangelen på ingeniører og sivilingeniører har blitt et ytterligere problem ved uventete situasjoner forårsaket av flom, jordras og skader på veier og annen infrastruktur.

Oslo kommune og kommunesektoren for øvrig har utfordringer i forhold til å fremstå som tilstrekkelig attraktiv for både nyutdannede og mer erfarne ingeniører og sivilingeniører. De mangeårige rekrutteringsproblemerne i kommunal sektor har blitt forsterket på grunn av veksten i privat sektor, særlig innenfor olje- og gassektoren. I tillegg er gjennomsnittsalderen blant ingeniører og sivilingeniører i kommunene sterkt stigende og tendensen er økende.

Mange kommuner, også Oslo kommune, velger å løse sine utfordringer på det tekniske området ved å leie inn konsulenter og ved å fylle ingeniørstillinger med ikke kvalifisert arbeidskraft. Dette vil over tid medføre at kommunen ikke greier å løse de oppgavene den er satt til å løse.

I helsesektoren stilles kommunen overfor nye utfordringer gjennom samhandlingsreformen. For å løse de oppgavene kommunen nå er pålagt, med folkehelsearbeidet som en mer integrert del av alt kommunalt arbeid, må kommunen settes i stand til å rekruttere, videreutvikle og beholde samfunnsmedisinsk kompetanse. Når det gjelder sykehjemmene blir pasientene stadig eldre og sykere, med sammensatte og komplekse diagnoser. For å rekruttere nødvendig kompetanse må kommunen ha et lønnsnivå som er konkurransedyktig med sykehusene i Oslo og omegn.

For å sette kommunen i stand til å forbedre og utvikle kommunale tjenester, og ikke minst kunne være innovative i denne sammenheng, er det viktig at kommunene kan ansette flere akademikere og beholde den akademiske kompetansen som ivaretar de ulike oppgavene kommunesektoren har ansvaret for.

Undersøkelser viser at det koster årlig unødvendig mye å erstatte akademikere som slutter. Det er derfor god økonomi for Oslo kommune å tilby konkurransedyktige vilkår til ansatte.

Nærmere om Akademikerne kommunes krav

Akademikerne kommune krever:

0. Økonomi

Akademikerne krever at X % av lønnsmassen på årsbasis avsettes til lokale forhandlinger.

I. Strukturendringer

- Et antall stillinger tas ut av stillingsregisteret og får fastsatt sin lønn utelukkende gjennom lokale forhandlinger i Oslo kommunes virksomheter
- Lønnsregulativet for disse stillingene avvikles. Lønnsrammer og øvrige lønnsstrukturer fjernes for disse stillingene

II. Fellesbestemmelser

Fellesbestemmelsene kreves endret i samsvar med vedlegg 1.

III. Krav om partsforhold til arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet

Arbeidstidsavtalen er inngått mellom Oslo kommune og Utdanningsforbundet, og inngår i avtaleverket som særavtale i del C. Akademikerne vil på vegne av berørte medlemsforeninger kreve at avtalen innplasseres som en del av de generelle særbestemmelsene i del B. Subsidiært kreves det at det opprettes egne (likelydende) avtaler som med Utdanningsforbundet for Norsk Lektorlag, Tekna, Naturviterne og NITO.

IV. Utestående forhandlinger om foreningsvise særavtaler

Akademikerne kommune vil på vegne av Den norske legeforening, Den norske tannlegeforening, Norsk Lektorlag, Tekna og NITO komme tilbake med krav til overenskomstens del C.

V. AFP og tjenstepensjon

- AFP og tjenstepensjon videreføres i samsvar med enighet i mellomoppgjøret 2009
- AFP og tjenstepensjon må tilpasses endringer i folketrygden i tariffperioden
- Endringer ellers i oppjøret vurderes i tråd med tidligere krav, samt arbeidslinjen og uten svekkelser av pensjoneringsadgangen for de som har behov for eller ønske om det
- Pensjonsvilkårene må inngå som en del av fellesbestemmelsenes Kap. 7
- Pensjonsordningen skal omfatte alle ansatte med 20 % stilling eller mer

Akademikerne kommune tar et generelt forbehold om å komme tilbake med nye/endrede krav.

Sletting av tekst merkes med gjennomstrekning. Ny tekst merkes med *kursiv*. Utelatt tekst er vist som (...).

FELLESBESTEMMELSER

Kap. 2 Ansettelse m.v. og oppsigelsesfrister

§ 2.1 Ansettelse, opprykk og utvidelse av stilling

Ansettelse skal foretas skriftlig.

Ved ansettelse og opprykk skal det i første rekke tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner (formal og realkompetanse samt skikkethet for stillingen). Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes ~~kvinnelig søker når dette~~ *det kjønn som er underrepresentert.*

Partene er enige om å prioritere arbeidet med å rekruttere og beholde personer med minoritetsbakgrunn til stillinger på alle nivåer.

Det skal som hovedregel ansettes i full stilling, ~~med mindre omfanget av arbeidet eller en vurdering av arbeidssituasjonen tilsier noe annet.~~ *Unntak skal drøftes med de tillitsvalgte.* Dersom forholdene ligger til rette for det gis deltidsansatte, ved ledighet i stilling, fortrinnsrett til å utvide sin arbeidsavtale inntil hel stilling. Det forutsettes at den deltidsansatte er kvalifisert for stillingen.

Deltidsansatte som gjennomgående arbeider mer enn sin faste stilling, skal etter to år være sikret utvidelse av sitt arbeidsforhold. Utvidelsen skal tilsvare gjennomsnittet av hva de faktisk har arbeidet utover sin faste stilling siste tolv måneder.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst to ganger i året. De lokale parter skal drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan redusert bruk av deltidsstillinger kan oppnås, med formål å øke antall heltidsansatte.

De lokale parter skal drøfte utarbeidelsen av retningslinjer for hvordan redusert bruk av deltidsstillinger kan oppnås.

De lokale retningslinjene skal bl.a. inneholde:

- Prinsipper for unntak fra hovedregelen om ansettelse i full stilling
- Deltidsansatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling
- Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger
- Vurdering av om og eventuelt hvordan aktuelle arbeidstakere kan få utvidet stilling
- Det bør vurderes om deltidsansatte gjennom kompetanseheving kan kvalifiseres til å få utvidet sitt arbeidsforhold.
- *Lokale drøftinger skal som hovedregel resultere i utvidelse av stillingen for de aktuelle arbeidstakerne.*
- *Det er ingen forutsetning at den deltidsansatte skal måtte ta hele den ledige stillingen.*

For ansettelse i faste og midlertidige stillinger vises til arbeidsmiljølovens bestemmelser i kap. 14 samt personalreglementet i Oslo kommune. Arbeidsgiver skal ~~minst en gang i året~~ informere og drøfte ~~prinsippene~~ *grunnlaget* for bruk av *oppdragstakere*, innleid arbeidskraft og midlertidige stillinger *så tidlig som mulig og før det inngås avtale. Slik bruk skal reduseres til et minimum.*

Midlertidig ansatte som har hatt sammenhengende arbeidsforhold i mer enn to år skal anses som fast ansatte. Unntaket herfra er vikariater. Arbeidsmarkedstiltak forutsettes behandlet etter regler som gjelder for disse.

Kap. 4 Lønn under sykefravær, svangerskap, omsorgspermisjon

§ 4.1 Lønn under sykefravær

§ 4.1.1 Rett til lønn under sykdom

Arbeidstaker med en fast ukentlig arbeidstid på 15 timer eller mer, har rett til lønn under sykdom, *herunder full opptjening av feriepenger*, i inntil 1 år i sammenheng, dog ikke ut over det tidspunkt folketrygden refunderer sykepenger.

Det er en forutsetning at arbeidstakeren har tiltrådt stillingen. Tiltredelsestidspunktet er den dag ansettelsen gjelder fra og vedkommende kunne ha/har tiltrådt.

Arbeidstaker med en ukentlig arbeidstid på mindre enn 15 timer, men med fast avtale om å møte bestemte dager i uken, har rett til lønn under sykdom i inntil 1 år i sammenheng etter 14 dagers tjeneste. Sesongarbeidere og ekstrahjelp/ekstravakter har rett til lønn under sykdom etter 4 ukers ansettelse.

Arbeidstaker som mottar fulle folketrygdytelse har ikke rett til sykelønn etter bestemmelsen her.

§ 4.7.6 Omplussing til annet arbeid m.v.

(...)

Gravide arbeidstakere som *i samråd med lege eller etter lov eller forskrift* må slutte i arbeidet på grunn av risikofylt arbeidsmiljø, og som ikke kan omplasseres, får en utvidet rett til lønn som svarer til perioden fra fratredelsen og frem til fødselen. Denne permisjonen berører ikke de lovfestede uker hun har rett til som ordinær svangerskapspermisjon.

§ 4.7 Rettigheter ved fødsels- og omsorgspermisjon

§ 4.7.7 ~~Fars/medmors permisjonsrett~~ Rett til permisjon

(...)

Tilsvarende rett til permisjon som far har arbeidstaker som er omsorgsperson og har en relasjon til barnet uten å være biologisk far, hvis vedkommende lever i registrert partnerskap i henhold til lov om registrert partnerskap, eller er samboere i ekteskapslignende forhold, hvis det av folkeregisteret fremgår at de har hatt samme adresse de siste to årene.

§ 4.7.10 Omsorgspermisjon

I forbindelse med farens rett til 2 ukers omsorgspermisjon ved fødsel etter arbeidsmiljøloven § 12-3, gis rett til lønn under permisjon dersom han overtar omsorgen for andre barn under 10 år eller tar hånd om moren og barnet etter fødselen. ~~Første uke av permisjonen gis med lønn. Andre permisjonsuke gis med lønn innenfor rammen for velferdspermisjon etter personalreglementet og uavhengig av rettighetene etter § 4.7.7 foran.~~

Bor foreldrene ikke sammen, kan farens rett utøves av en annen arbeidstaker som bistår moren under svangerskapet/fødselen.

§ 4.7.12 Adopsjon

Ved adopsjon av barn under 15 år, gis adoptivforeldre som har 6 måneders forutgående tjeneste, rett til permisjon med lønn for den periode som er hjemlet i lov om folketrygd, fra det tidspunkt de overtar omsorgen for barnet. Det forutsettes at begge foreldrene arbeider utenfor hjemmet og at den som gis permisjon tar omsorgen for barnet.

Denne bestemmelsen gjelder tilsvarende for adopsjon etter lov om folketrygd § 14-5, tredje ledd.

Arbeidstaker gis rett til ~~1 uke~~ 2 uker permisjon med lønn i forbindelse med omsorgsovertakelsen. ~~og 1 uke permisjon med lønn innenfor rammen for velferdspermisjon etter personalreglementet.~~

(Ny) § 4.7.x

Arbeidstaker gis rett til permisjon med lønn i inntil 10 dager ved omsorg for og pleie av nære pårørende.

Kap. 8 Arbeidstid

§ 8.1.1 Ordinær arbeidstid

(...)

Det gis 1 uke tjenestefri med lønn (jf § 4.6.1) til alle arbeidstakere med minst 25 års tjeneste i Oslo kommune.

§ 8.9 Hvilende vakt

Tjenesten må utføres på arbeidsstedet, eller på et annet sted som arbeidsgiveren har bestemt.

~~Timetallet for hvilende vakt på avdeling omregnes etter forholdet 1:3. betales med vanlig timelønn. Nattillegg, lørdags- og søndagstillegg og helgedagstillegg betales for det omregnede timetall. etter gjeldende satser. Utkalles arbeidstaker med hvilende vakt på avdeling til aktiv tjeneste, betales denne som overtid.~~

Forlengelse av arbeidstiden ved vakt på vaktrom ut over det som er tillatt etter arbeidsmiljøloven § 10-4 andre ledd, første punktum, skal være godkjent av Arbeidstilsynet før slik vaktordning iverksettes, jf. arbeidsmiljøloven § 10-4 andre ledd, andre punktum.

(Ny) § 8.13 *Arbeid mot sykefravær – tjenestefri med lønn til fysisk trening i arbeidstiden*
Arbeidstaker og arbeidsgiver kan inngå avtale om fysisk trening i arbeidstiden. Arbeidsgiver

kan innvilge tjenestefri med lønn i inntil 2 timer pr uke, så sant arbeidstakers tjeneste tillater dette.

Kap. 9 Lønn

§ 9.1 Lønnsregulativet. Lønn fastsettes som årslønn i kroner

Merknad

1. ~~Ovennevnte satser er n~~Nettolønnsatser er eksklusive arbeidstakers andel av avgiften på kr 150,- X % / kr. pr. år til Opplærings- og utviklingsfondet (OU-fondet).

2. ~~For ansatte i deltidsstilling med en beregnet arbeidstid på under 15 timer pr. uke trekkes avgiften med 50 %.~~

§ 9.5 Renter ved forsinket betaling (tt-kode 0493)

Lov av 17. desember 1976 nr. 100 om renter ved forsinket betaling m.m. får ~~ikke~~ anvendelse på pengekrav i forbindelse med lønnsregulering, lønnsopprykk mv. *dersom kommunen er senere enn 2 måneder med utbetalingene etter at partene har godkjent forhandlingsresultatet.* ~~Kommunen vil søke å gjennomføre slike utbetalinger så raskt som mulig~~

§ 9.7.1 40 % kvelds- og nattillegg

Arbeidstaker som arbeider etter tjenesteplan med 37,5, 35,5 eller 33,6 timer pr. uke, får for ordinær tjeneste i tiden kl. 17.00 til ~~kl. 06.00~~ vaktens utløp 40 % tillegg til ordinær lønn. (tt-kode 0700 v/fast lønn, tt-kode 0254 v/timebetalt)

Tillegget utbetales med de samme begrensninger som er fastsatt for lørdags- og søndagstillegget og med samme adgang for Byrådsavdeling for finans og utvikling til å erstatte det med et årlig beløp. Tillegget utbetales selv om det samtidig gis helge-/høytidstillegg og lørdags- og søndagstillegg. Tillegget utbetales ikke under overtid.

§ 9.7.2 Fast nattjeneste

Arbeidstakere i fast nattjeneste (35,5 timer pr. uke, jf. § 8.2) får i tiden kl. 20.00 til ~~kl. 06.00~~ vaktens utløp et nattillegg på 40 % i tillegg til ordinær lønn. (tt-kode 0703).

§ 9.7.3 Andre arbeidstakere

Strykkes.

Kap. 10 ~~Søn- helge- og høytidsdager~~ Søn-, helge- og høytidsdager

§ 10.1 Arbeidstakere som har fri søn- og helgedager

~~Påskeaften, 1. og 17. mai er fridager uten trekk i ordinær lønn. Pålegges arbeid på disse dager, utbetales 1 1/3 timelønn i tillegg til den ordinære timelønn. (tt-kode 0246)~~

Helgedager mellom søndager, julaften, 1. og 2. juledag, nyttårsaften, 1. nyttårsdag, påskeaften, 1. påskedag, pinseaften, 1. pinsedag, 1. og 17. mai er fridager uten trekk i ordinær lønn. Pålegges arbeid på disse dager, utbetales 1 1/3 timelønn i tillegg til den ordinære timelønn.

(...)

Kap. 11 Overtid

§ 11.12.5 Ukontrollerbar overtid (tt-kode 0210)

(...)

Overtidsgodtgjørelse som nevnt inngår uavkortet i beregningsgrunnlaget for lønn under sykdom og svangerskapspermisjon, og i grunnlaget for beregning av pensjon.

§ 11.7 Hjemmevakt, hvilende vakt

Stryktes.

§ 11.8 Kostgodtgjørelse

Beløpet heves:

Ved pålegg om overtidarbeid umiddelbart etter arbeidstidens slutt og som varer lenger enn 2 timer, og som ikke er varslet senest dagen før, betales en kostgodtgjørelse på kr 40,- X,-. (tt-kode 0316)

Kap. 12 Lønnsansiennitet

§ 12.1.2 Godskrivning

All offentlig tjeneste og relevant privat praksis godskrives fullt ut. ~~Ved ansettelse etter 1. mai 2008 godskrives all offentlig tjeneste og privat praksis fullt ut.~~

(...)

Kap. 13 Stedfortredertjeneste

§ 13.1 Beordring - stedfortredertjeneste (tt-kode 0114)

Enhver arbeidstaker plikter etter beordring å utføre stedfortredertjeneste når den ordinære arbeidstid ikke derved vesentlig økes.

Under slik tjenestegjøring i høyere lønnet stilling hvor vedkommende utfører det arbeid som ordinært er tillagt stillingen, utbetales ~~etter 1 ukes forløp~~ *første dag* den lønn som hører til stillingen, beregnet som om vedkommende hadde rykket fast opp i stillingen. Når lønnen er disponibel, lønnes etter foranstående regel fra første dag, og det samme gjelder i de tilfeller stillingsinnehaveren har utdannelsespermisjon med hel eller delvis lønn av minst 1 måneds varighet.

(...)

Kap. 16 Justeringer/forhandlinger

(Ny) § 16.5 Likelønntiltak

Arbeidstakere i foreldrepermisjon og andre lønnede permisjoner omfattes av lokale forhandlinger, hvor lønns plassering etter endt permisjon drøftes og generell lønnsvekst i forhold til tariffområdet for øvrig ivaretas.

(Ny) § 16.6 Lønnssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det. Dersom en arbeidstaker ber om lønnsamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren i løpet av 3 uker.

(Ny) Kap. 17 Lønns- og forhandlingsbestemmelser

§ 17.1 Omfang

Dette forhandlingskapitlet omfatter samtlige medlemmer tilsluttet foreninger/forbund i Akademikerne kommune.

§ 17.2 Innledende merknader

Fastsetting av lønn for stillinger som kommer inn under dette forhandlingskapitlet, foregår i sin helhet lokalt i den enkelte virksomhet i henhold til vedlagte liste.

Partene understreker at lønnet permisjon i forbindelse med fødsel/adopsjon og sykdom/omsorg for barn ikke skal forhindre arbeidstakere å ta del i individuell og generell lønnsutvikling.

§ 17.3 Årlig lønnsregulering

Det føres årlige forhandlinger mellom Oslo kommune og Akademikerne kommune om:

- *Fastsetting av økonomisk ramme til lokale forhandlinger for stillinger omfattet av dette forhandlingskapitlet*
- *Fastsetting av virkningstidspunkt for lønnsreguleringene*

Den enkelte virksomhet kan skyte inn midler/inntekter/effektiviseringsgevinst fra virksomheten i tillegg til sentralt fastsatt økonomisk ramme.

Frigjorte lønnsmidler pga. lønnsendringer ved skifte av arbeidstakere i virksomheten tillegges rammen.

§ 17.4 Årlige lokale forhandlinger

Forhandlingene skjer mellom de lokale parter.

Ved forhandlinger bør det gis både generelle og individuelle tillegg.

Partene lokalt kan i forhandlingene bli enige om at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver. Lønnsregulering som arbeidsgiver fordeler kan ikke ankes etter tvistebestemmelsen i § 17.6.

Forhandlingene skal være gjennomført innen 1 måned etter fastsatt virkningsdato, med mindre partene lokalt kommer til enighet om noe annet.

Eventuelle lønnstvister skal være avgjort innen 2 måneder etter fastsatt virkningsdato.

Før de årlige forhandlingene starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene der man gjennomgår forhandlingsgrunnlaget, forhandlingspottens størrelse, hensynet til likestilling m.v. og avtaler kravfrist og møteplan for gjennomføringen.

§ 17.5 Prinsipper for individuell lønnsfastsetting

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å beholde arbeidstakere.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakers kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling.

Relevant etter-/videreutdanning skal vektlegges ved lønnsvurderingen

Det kan avtales lokalt at ulempetillegg inkluderes i stillingens lønn.

§ 17.6 Tvistebestemmelser

Tvist om lønnsendringer etter denne avtalen skal gjennomføres ved bruk av lokal nemnd. Dersom en av de sentrale parter godkjenner bruk av nemnd, kan hver av de lokale parter bringe tvisten inn for lokal nemnd.

Nemnda sammensettes slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra arbeidsgiver i virksomheten
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjons lokale ledd eller forhandlingssammenslutningens lokale ledd

Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av kretsmeklingsmannen.

§ 17.7 Særskilte lønnstiltak

I den utstrekning den enkelte virksomhet i det enkelte år finner det nødvendig, på grunn av behov for å rekruttere og beholde kompetanse og for å rette opp oppståtte skjevheter, skal det kunne foretas tilleggsregulering til et annet tidspunkt enn ovenfor bestemt.

Ved skifte av stilling eller endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering/lønnsregulering. Den nye lønn skal gjøres gjeldende med virkning fra tidspunktet for stillingsendringen.

De tillitsvalgte har rett til drøftinger om disse tiltakene.

§ 17.8 Bonusordninger

Den enkelte virksomhet kan ut fra oppnådde resultater innenfor en periode gi en økonomisk engangskompensasjon til ansatte eller grupper av ansatte.

Mål og resultatindikatorer som legges til grunn for denne godtgjøringsformen skal på forhånd være drøftet med de berørte ansattes organisasjoner.

Kap. 18 Tvist om overenskomstens forståelse (FLYTTET fra tidligere kapittel 17)

**Kap. 19 Ikrafttreden, varighet, etterbetaling, 2. avtaleår
(FLYTTET fra tidligere kapittel 18)**

§ 19.1 Ikrafttreden, varighet

Overenskomsten gjøres gjeldende fra *01.05.2012 til 30.04.2014*
(...)